



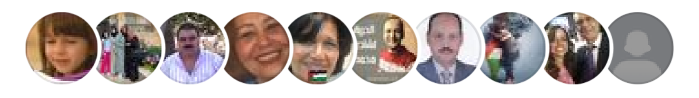


4 15



حملة الدفاع عن الحريات النقابيه والحق فى التنظيم النقابى

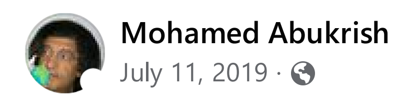
Public group · **1.5K members**



Invite Share Joined

Pending post
7 posts Learn more

Manage posts



Mohamed Abukrish
July 11, 2019 ·

...

الاتصالات وقضايا

البيئه التشريعيه والانتقال لمجتمع المعرفه:مثال حالة قانون العمل

يتفرد المجتمع الانسانى بوضع القواعد لتنظيم ممارستها واضفاء الصفه الثقافيه عليها كمحاوله لاقناع اعضاءه بقبولها –والمجتمع هو الإطار الأشمل الذى يحتوى البشر وينظم العلاقة بينهم فى إطار اقتصادى اجتماعى محدد ويتطور من خلال علاقة فئاته ببعضها وصراعاتها --و نشاطات الانسان تتميز بصفتى التصارع –صراع المصالح—والتعاون من اجل المحافظه على ديمومة المجتمع وتطويره والنشاطات الانسانيه في تغير مستمر والصراعات الناتجه عنها تفرض مزيدا من التنظيم ومزيدا من محاولات الابداع كرى .والعلاقات التنظيميه في المجتمع يجب ان تأخذ في اعتبارها المعايير التاليه لتوفير البيئه المناسبه دم المجتمعات وتطويرها --

· دعم التعاون وتخفيف الصراع لاقصى درجه بين أعضاء المجتمع بجميع طبقاته للمفهوم القومي للتنمية



عوايد الإنجازات والمشروعات الناجحه—تدعيم الرقابه الشعبيه وتقنين الياتها والاستجابه لاراء الجماهير واتجاهاتها إزاء السياسات والبرامج الاقتصاديه والاجتماعيه –تدعيم الحق في المعلومات بالقوانين—تدعيم حرية تداول المعلومات لتبديد الشكوك والقضاء على حملات الهمس والشائعات والتي يبثها الأعداء سواء كانوا بالداخل او الخارج بهدف التشكيك في مصداقية توجهات التنميه –العمل الجدى على إزالة أسباب الصراع الداخلى بين أبناء الوطن الواحد ودعم الوحده الوطنيه –تدعيم اليات الرقابه والمحاسبه على أخطاء المسئولين –تدعيم التخطيط للتنميه واليات الحوار مع المجتمع المدنى حول القوانين وبرامج الإصلاح والاهتمام المتزايد والاعتبار للرأي العام ---تشكل المعايير المذكوره انفا شروطا اساسيه في الجوانب التنظيميه للمجتمع لعبور الفجوه الرقميه جنبا الى جنب مع تحديات التنميه الأخرى التي تواجه البلدان الناميه علاوه على الضغوط من الدول الكبرى لفرض سيطرتها واستغلال حاجة هذه الدول للدعم الاقتصادى والعلمى والتكنواولوجى ---والفجوه الرقميه (الفجوه الرقميه:هي درجة التفاوت في مستوى التقدم سواء بالاستخدام أو بالإنتاج في مجال وسائل الاتصال وتكنولوجيا المعلومات بين بلد واخر او تكتل واخر او مناطق البلد الواحد وهنا يتضح انها الفجوه بين من يملكون المعرفه والقدره على انتاجها باستخدام التقنيات الحديثه وبين من لايملكون هذه المعرفه والقدره)و يستحيل عبورهذه الفجوه في ظل بيئه تشريعيه تقيد المجتمع المدنى –محلك سر-(المجتمع المدنى: استقر الرأي من خلال الدراسات الأكاديمية والميدانية والمتابعة التاريخية لنشأته وتطوره أن المجتمع المدني هو "مجموعة التنظيمات التطوعية الحرة التي تملأ المجال العام بين الأسرة والدولة، أي بين مؤسسات القرابة ومؤسسات الدولة التي لا مجال للاختيار في عضويتها"هذه التنظيمات التطوعية الحرة تنشأ لتحقيق مصالح أفرادها أو لتقديم خدمات للمواطنين أو لممارسة أنشطة إنسانية متنوعة، وتلتزم في وجودها ونشاطها بقيم ومعايير الاحترام والتراضى والتسامح والمشاركة والإدارة السلمية للتنوع والاختلاف—ويدخل في نطاق المجتمع المدنى النقابات المهنيه والعماليه والحركات الاجتماعيه والجمعيات التعاونيه والجمعيات الاهليه ونوادى هيئات التدريس والنوادى الرياضيه والاجتماعيه ومراكز الشباب والاتحادات الطلابيه والغرف التجاريه والصناعيه وجماعات رجال الاعمال والمنظمات غير الحكوميه الدفاعيه والتنمويه كالمراكز الحقوقيه والمرأه والتنميه والبيئه والصحافه الحره وأجهزة الاعلام والنشر ومراكز البحوث والدراسات والجمعيات الثقافيه ---)—ونحن نهدف للبناء لمجتمع المعرفه (مجتمع المعرفه: مجتمع المعرفة هو المجتمع الذي الذي تقوم جميع النشاطات فيه علي توظيف المعرفة وتطبيقاتها, ويستهدف المساهمة في تطور البشرية من خلال إنتاج المعرفة المستحدثة)—يستحيل الانتقال لمجتمع المعرفه في ظل بيئه تشريعيه تقيد حركة المجتع المدنى ---ولو اخذنا كمثال حاله قانون العمل لتحديد مدى اتساقه مع شروط الانتقال لمجتمع المعرفه واحداث نقله كيفيه لمجتمعنا—وباعتبار ان قانون العمل يمس حياة الملايين من أعضاء المجتمع وينظم العلاقه بين اطراف اجتماعيه عريضه تتباين مصالحها ومواقعها الاجتماعيه--نجد الملاحظات التاليه

1-ضرورة تحقيق الأمان الوظيفى لاطراف علاقات العمل –وهى اطراف ضخمه وعريضه اجتماعيا وتوتر هذه العلاقات ينعكس بدوره على حركة هذه الأطراف للدفع في اتجاه مجتمع المعلومات ---ويتنافى الأمان الوظيفى مع اطلاق العنان لعقود العمل المؤقته ودون قيد أو شرط –فقد تصلح عقود العمل المؤقته للاعمال ذات الطبيعه المؤقته أو الموسميه أو العرضيه –ولكن تتناقض تماما مع حالة الأمان الوظيفى اذا سادت وحكمت علاقات العمل بوجه عام—كذلك الفصل من العمل يجب تقييده بالقضاء ولايترك بيد الطرف الأقوى في علاقة العمل---كما يجب الالتزام بالمعايير والاتفاقيات الدوليه في كافة الشئون الحقوقيه---- حيث ان جوهر وفلسفة اى قانون عمل يعمل على تطوير المجتمع المدنى هو حماية الطرف الأضعف في علاقة العمل---

2-ضروره حد ادنى للاجر يحقق العيش الكريم---تتعرض علاقات اطراف العمل لتوترات شديده اذا فشلت العلاقه التنظيميه والتي ينظمها قانون العمل في وضع الضوابط والمعايير التي تحدد الأجور—مما يخلق واقعا تسوده النزاعات

ومع تراجع القيمه الفعليه للاجر النقدى بسبب التضخم ومعوقات التنميه وارتفاع تكاليف المعيشه ---يجب ان يحدد القانون مراجعات دوريه للحد الأدنى للأجور باعتباره الحد الأدنى للعيش الكريم لمن لايملكون غير ة عملهم هم واسرهم -----ومعالجة انخفاض قيمته مع الوقت وذلك حفاظا على استقرار علاقات العمل ن اطرافه العريضه وتهيئة المناخ لتركيز قوى المجتمع نحو الانتقال الكيفى لسد الفجوه الرقميه

3-ضرورة ضمان حقوق الطرف الأضعف في علاقة العمل بدلا من ضياعها في ظل ظواهر تخلق اثارا سلبيه








4-ضرورة اخترام مواد الدستور والقانون والاتفاقيات والالتزامات الدوليه في شان الاحتجاجات السلميه

ويجب ان نعرف ان الهدف من هذه الملاحظات هو معالجة حجم كبير من التوترات الاجتماعيه –هناك ضروره للتعامل معها برشد حتى يمكن جذب وتوجيه القوى الفاعله في المجتمع نحو التحول الكيفى لمجتمع المعرفه

محمد ابوقريش



محمد ابو قريش
Mabukrish@yahoo.co.uk

البيئة التشريعية والانتقال لمجتمع المعرفة: مثال حالة قانون العمل

يقوم المجتمع الإنساني بوضع القواعد لتنظيم ممارستها وإضفاء الصفة القانونية عليها كمحاولة لإقناع أعضائه بقبولها والمجتمع هو الإطار الأشمل الذي يحتوي البشر وينظم العلاقة بينهم في إطار اقتصادي اجتماعي محدد ويتطور من خلال علاقة فعالة ببعضها وصراعاتها ونشاطات الانسان تتميز بطابع الصراع (صراع المصالح) والتعاون من أجل المحافظة على ديمومة المجتمع وتطويره والنشاطات الانسانية في تغيير مستمر والصراعات الناتجة عنها تفرض مزيداً من التنظيم ومزيداً من محاولات الابداع الفكري. والعلاقات التنظيمية في المجتمع يجب ان تأخذ في اعتبارها المعايير التالية لتوفير البيئة المناسبة لتقدم المجتمعات وتطويرها:

[illegible]

رجال الاعمال والمنظمات غير الحكومية الرقابية والتنموية كالمراكز الحقوقية والمرأة والتنمية والبيئة والصحافة الحرة وأجهزة الاعلام والنشر ومراكز البحوث والدراسات والجمعيات الثقافية) ونحن نهدف لبناء مجتمع المعرفة (مجتمع المعرفة هو المجتمع الذي الذي تقوم جميع النشاطات فيه على توظيف المعرفة وتطبيقاتها ويستهدف المساهمة في تطور البشرية من خلال إنتاج المعرفة المستحدثة) يستحيل الانتقال لمجتمع المعرفة في ظل بيئة تشريعية تقيد حركة المجتمع المدني - ولو اخذنا كمثال حالة قانون العمل لتحديد مدى اتساقه مع شروط الانتقال لمجتمع المعرفة واحداث نقلة كيفية لمجتمعنا—وباعتبار أن قانون العمل يمس حياة الملايين من أعضاء المجتمع وينظم العلاقة بين أطراف اجتماعية عريضة تتباين مصالحها ومواقعها الاجتماعية—نجد الملاحظات التالية:

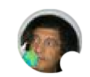
1 - ضرورة تحقيق الأمان الوظيفي لأطراف علاقات العمل -وهي أطراف ضعيفة وعريضة اجتماعيا وتوتر هذه العلاقات ينعكس بدوره على حركة هذه الأطراف للدفع في اتجاه مجتمع المعلومات -ويتنافى الأمان الوظيفي مع اطلاق العنان لعقود العمل المؤقتة ودون قيد أو شرط -فقد تصلح عقود العمل المؤقتة للاعمال ذات الطبيعة المؤقتة أو الموسمية أو العرضية -ولكن تتناقض تماما مع حالة الأمان الوظيفي اذا سادت وحكمت علاقات العمل بوجه عام- [illegible]

[illegible]



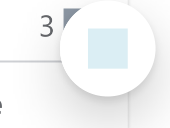
حملة الدفاع عن الحريات النقاب...

Invite Share Joined



Mohamed Abukrish
July 11, 2017 ·

3

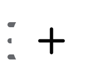


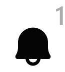
Like Comment Send Share

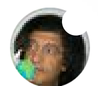


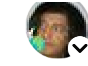









Write a public comment…